

## РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*А.О. Хмельницкая, 3 курс*

*Научный руководитель – О.В. Володько, к.э.н., доцент*

*Полесский государственный университет*

В Республике Беларусь обязательное применение Единой тарифной секи (далее ЕТС) было законодательно закреплено постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 26 сентября 1995 г. №525 «О концепции реформы оплаты труда в Республике Беларусь в условиях рыночных отношений». К сожалению, необходимость ее применения создает трудности для широко-

го спектра возможностей по использованию гибких систем оплаты труда, что существенно снижает как эффективность работы предприятий, так и стимулирующий эффект заработной платы. Более того, практика показывает, что наниматели стремятся прямо увязать заработную плату работников с конечными результатами деятельности организации за период (чаще за месяц). [1, стр. 152] Тарифная система не позволяет это сделать. Данный вопрос ставится особенно актуальным в условиях общего экономического спада, вызванного мировым финансовым кризисом, так как прямая зависимость заработной платы от конечных результатов деятельности организации позволила бы абсолютно законно снизить издержки в случае снижения объемов получаемой выручки. [2, стр. 48]

Возможность применения гибкой системы оплаты труда была рассмотрена на примере крупной организации частной формы собственности «КровляТехноНиколь», расположенной по адресу Могилёвская область, г. Осиповичи, ул. Сумченко, 26. На основе анализа средней заработной платы за два предшествующих года предложено установить «плавающий» размер фонда заработной платы (ФЗП) в размере 22 % выручки организации. Фзп, рассчитанный таким образом, в большинстве случаев был выше, чем в случае, когда он формировался на основе тарифной системы, за исключением тех месяцев, когда наблюдалось резкое падение объемов реализации.

Распределение ФЗП было предложено производить на основе балльной оценки. Согласно этой методике, рейтинг работника характеризуют профессионально-квалификационный уровень ( $K1$ ) и деловые качества ( $L1$ ), сложность работы ( $K2$ ) и конкретно достигнутый результат ( $L2$ ). Для адаптации в рассматриваемой организации из вышеприведенной модели были исключены элементы, с трудом поддающиеся количественному измерению и претерпевающие значительные изменения в краткосрочном периоде. Также были исключены показатели, оценка которых неизбежно носит субъективный характер. Определение элемента, характеризующего величину достигнутого результата, также не является необходимым, так как зависимость заработной платы от конечных результатов труда уже была учтена при формировании ФЗП как процента от выручки.

Полученная модель распределения ФЗП приняла следующий вид:

$$K = 0,8 \times K1 + K2.$$

В результате исследования был сделан вывод, что предложенная система формирования и распределения ФЗП в целом приведет к увеличению его размеров. Однако в связи с тем, что бестарифная система, основанная на балльной оценке, учитывает как индивидуальные особенности работников, так и особенности их труда, изменения, произошедшие в оплате труда, будут индивидуальны для каждого работника. Так, заработная плата директора в некоторые месяцы увеличилась практически в 2 раза. В значительно меньшей степени проявилось возрастание заработной платы у руководителей подразделений. Вызвано это тем, что в случае использования тарифной системы их тарифный разряд был всего лишь на один порядок меньше, чем тарифный разряд директора. В случае же балльной оценки их труд был оценен как значительно менее сложный. В свою очередь, размер заработка рабочих оказался в большей степени зависим от личных характеристик работника.

В целом предложенная система формирования и распределения ФЗП заслуживает внимания. С одной стороны, она жестко ставит заработную плату работников в зависимость от выручки организации, а с другой — была получена реальная возможность снижать свои издержки за счет уменьшения расходов на оплату труда в тот период, когда наблюдается экономический спад.

#### **Список использованных источников**

1. Национальная экономика Беларуси: Учебник. Под ред. В.Н. Шимова. Минск: БГЭУ. 2013;
2. Морозова Н.Н., Мажинская М.А. Анализ социально-экономических процессов: методические рекомендации. Могилев: МГУ им. А. А. Кулешова, 2013. – 96 с.